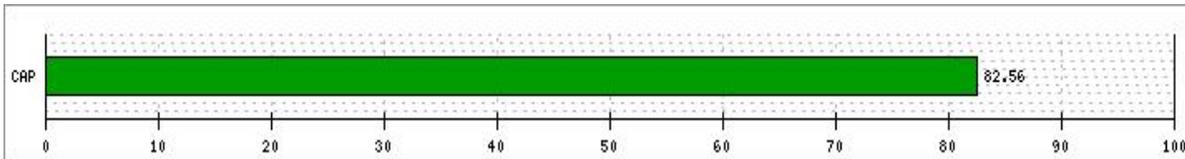


No. Identificación :	41324050
Nombres :	RUTH JOVANA
Apellidos :	PEREZ TEJADA
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	--
Estado Civil :	--
Área de Estudio :	XXXX
Escolaridad :	XXXX
Fecha de Nacimiento :	0000-00-00

JEFE DE SEGURIDAD ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



El evaluado se encuentra dentro del rango **RECOMENDABLE** según el coeficiente de adecuación al puesto (CAP). Esto quiere decir que, cuenta con las competencias requeridas para el cargo o posición por competencias que se ha definido en perfil del cargo.

ES RECOMENDABLE para:

- Su contratación si se trata de un proceso externo de selección
- Su reubicación si se trata de un proceso interno para un cargo para el cual se esté considerando al evaluado.

El evaluado puede **ser competente** en los siguientes aspectos relacionados a su contexto laboral:

- El área o ámbito general dentro del cual se desenvuelve el oficio u ocupación.
- Las unidades de competencia asociadas al perfil.
- El contexto de competencia, referido a las condiciones y situaciones bajo las cuales el candidato debe demostrar capacidad para ejecutar una determinada tarea.
- Desempeñar las actividades que componen su perfil ocupacional, según los criterios esperados.

Es importante tener en cuenta que, el perfil ocupacional basado en competencias responde a una lógica de oficios completos más que a actividades o tareas aisladas, teniendo de este modo un valor agregado para el ámbito de la formación profesional, capacitación y gestión de talento humano en la empresa.

El perfil evaluado para el cargo coincide con las competencias que manifiesta el individuo, a través de los resultados de la batería de test psicológicos aplicados; éstas competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) le pueden apoyar en el desarrollo del trabajo a su cargo. Se recomienda que se dé enfoque en los aspectos positivos con el objeto de motivar al evaluado a explorar sus talentos y a desarrollarlos en el trabajo. Se debe asignar el tiempo de trabajo orientado a aprovechar al máximo sus competencias, de modo que, la aplicación práctica de las mismas le permitan desarrollar un alto rendimiento y se sienta a gusto en las tareas a su cargo.

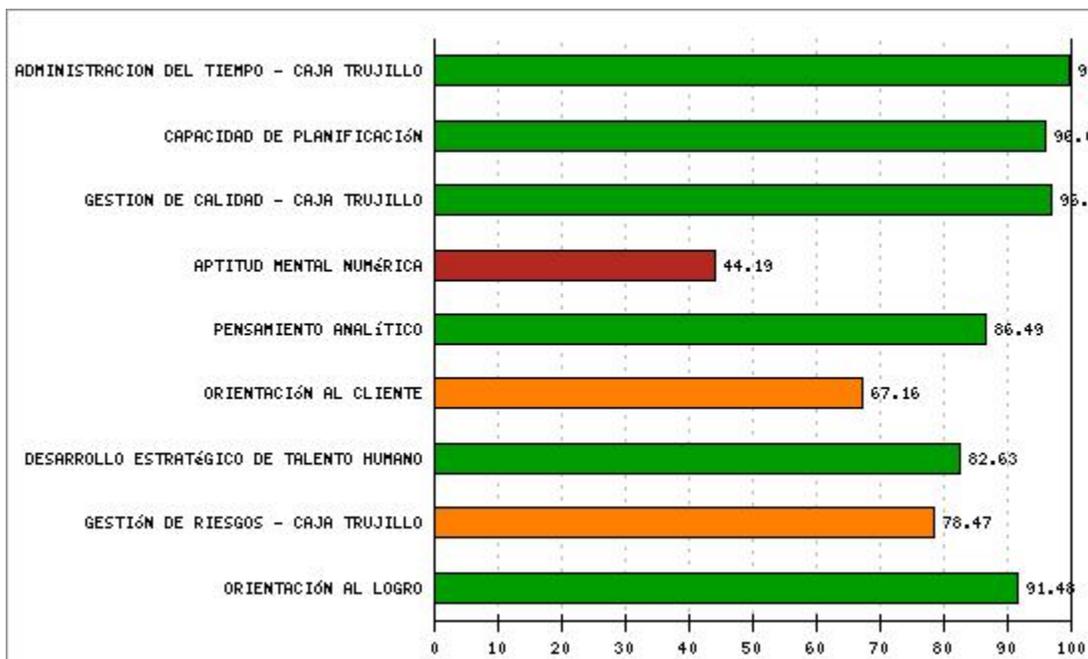
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 ACTITUDINALES	7.98	8.00
2 ADMINISTRATIVAS	7.71	8.00
3 COGNITIVAS	5.23	8.00
4 COMERCIALES	5.37	8.00
5 LIDERAZGO	6.74	8.00

JEFE DE SEGURIDAD ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 ADMINISTRACION DEL TIEMPO - CAJA TRUJILLO	7.98	8.00	99.72%
2 CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN	7.69	8.00	96.08%
3 GESTION DE CALIDAD - CAJA TRUJILLO	7.74	8.00	96.78%
4 APTITUD MENTAL NUMÉRICA	3.54	8.00	44.19%
5 PENSAMIENTO ANALÍTICO	6.92	8.00	86.49%
6 ORIENTACIÓN AL CLIENTE	5.37	8.00	67.16%
7 DESARROLLO ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	6.61	8.00	82.63%
8 GESTIÓN DE RIESGOS - CAJA TRUJILLO	6.28	8.00	78.47%
9 ORIENTACIÓN AL LOGRO	7.32	8.00	91.48%



JEFE DE SEGURIDAD ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

ADMINISTRACION DEL TIEMPO - CAJA TRUJILLO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 7.98 **Porcentaje:** 99.72%

Nivel A: Define los tiempos y controla la oportunidad en la ejecución de actividades.

CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 7.69 **Porcentaje:** 96.08%

Es la capacidad de determinar claramente las metas y prioridades de su tarea, área y proyecto; estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos.

Nivel muy desarrollado.-

Tiene una determinante capacidad de programar y organizar el trabajo, llegando al punto de establecer mecanismos acertados de evaluación y seguimiento. Selecciona métodos, recursos e instrumentos para cumplir con los objetivos. Tomando en cuenta datos externos que afiancen la calidad de sus actividades

GESTION DE CALIDAD - CAJA TRUJILLO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 7.74 **Porcentaje:** 96.78%

Nivel A: Establece políticas, modelos de calidad, basadas en las expectativas y necesidades del cliente. Plantea directrices que permitan la optimización de recursos pero que garanticen el cumplimiento de las metas y objetivos establecidos.

APTITUD MENTAL NUMÉRICA

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 3.54 **Porcentaje:** 44.19%

Incluye el razonamiento numérico. Resolver con acierto y rapidez problemas cuantitativos.

Nivel en desarrollo.-

Podría tener cierta dificultad para resolver problemas numéricos y para identificar datos cuantitativos. Es posible que se demore más tiempo que la media poblacional en dar soluciones.

PENSAMIENTO ANALÍTICO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 6.92 **Porcentaje:** 86.49%

Esta competencia tiene que ver con el tipo y alcance de razonamiento y la forma en que un candidato organiza cognitivamente el trabajo y el tiempo. Se asocia con el análisis y la solución de problemas de tipo causa-efecto.

Nivel desarrollado.-

El evaluado identifica y relaciona datos numéricos, Identifica datos relevantes, resuelve adecuadamente problemas de razonamiento lógico. Se preocupa por analizar en detalle las partes de un todo. En ocasiones, puede demorarse en encontrar una solución a un problema difícil.

ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 5.37 **Porcentaje:** 67.16%

Implica un deseo de ayudar o servir a los clientes, de comprender y satisfacer sus necesidades, aún aquellas no expresadas.

Nivel desarrollado.-

El evaluado es capaz de atender con prontitud las requerimientos del cliente, puesto que, está pendiente de preguntar sus necesidades y anticiparse a solucionarlas. Procura enfocar todos sus esfuerzos en generar un valor superior para el cliente, de esta manera consigue fidelizarlo.

DESARROLLO ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 6.61 **Porcentaje:** 82.63%

Capacidad para analizar y evaluar en forma global la contribución actual y potencial del talento humano a las estrategias de la organización, adoptando un rol de facilitador y guía.

Nivel desarrollado.-

Aplica herramientas de evaluación de talento humano nuevas y acorde a las necesidades de la organización, sabe realizar feedback con la intención de apoyar en el desarrollo de cada persona y del equipo. A veces, podría tener cierta dificultad en manejar grupos complicados de personas y alinearlos hacia un fin común.

GESTIÓN DE RIESGOS - CAJA TRUJILLO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 6.28 **Porcentaje:** 78.47%

Nivel B: Controla y evalúa los riesgos identificando sus respectivas causas. Determina las consecuencias que pueden generar en la institución y plantea acciones de mitigación considerando los aspectos y características del riesgo y los procedimientos establecidos.

ORIENTACIÓN AL LOGRO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 7.32 **Porcentaje:** 91.48%

Es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando son necesarias decisiones importantes para cumplir con sus competidores, con sus exigencias y evidenciando una motivación muy fuerte para hacerlo.

Nivel muy desarrollado.-

Tiene gran habilidad para incentivar a su equipo y a sí mismo hacia la consecución de las metas planteadas demostrando eficiencia en el logro de resultados. Está atento de generar ambiente laboral adecuado para motivar permanentemente a sus compañeros en mejorar su rendimiento. Su enfoque es hacia la acción y resultados.
